

Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Arbeitskampf

Dzielak, Willi; Hindrichs, Wolfgang; Martens, Helmut

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dzielak, W., Hindrichs, W., & Martens, H. (1979). Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Arbeitskampf. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 307-315). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136722>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Willi Dzielak
 Wolfgang Hindrichs
 Helmut Martens

Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Arbeitskampf

Dieser Beitrag thematisiert den Zusammenhang zwischen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik einerseits und der Arbeitskampffähigkeit und dem Arbeitskampfhandeln von Belegschaften andererseits.

Wir gehen von der Überlegung aus, daß die Gewerkschaften zur wirksamen Interessenwahrnehmung die Einschränkung der Konkurrenz der Lohnabhängigen und die Auseinandersetzung mit dem Kapital sowohl auf der überbetrieblichen (sektoralen, regionalen, nationalen) wie auf der Einzelkapitalebene (Betrieb, Unternehmen, Konzern) verfolgen müssen. Dabei kann es allerdings nicht ausreichen, auf allen Ebenen präsent zu sein. Es scheint uns von zentraler Bedeutung zu sein, daß die Gewerkschaften stets den Vermittlungszusammenhang zwischen der Interessenkonstitution und den Auseinandersetzungen auf den einzelnen Ebenen herstellen.

Wie die gewerkschaftliche Entwicklung in verschiedenen kapitalistischen Industriestaaten (z.B. England, Italien und Frankreich) zeigt, besteht das bezeichnete Vermittlungsproblem unabhängig vom System der industriellen Beziehungen und Regelungen. Es darf also keineswegs als alleiniges Problem der Gewerkschaften in der Bundesrepublik gesehen werden, das etwa der hier gegebenen besonderen Formung des dualen Systems der Arbeitnehmerinteressenvertretung geschuldet wäre. Vielmehr scheint sich hierin die widersprüchliche Entwicklungslogik des Kapitals (Einzelkapital - Gesamtkapital) in spezifischer Brechung zu reproduzieren.

Als gewerkschaftliche Betriebspolitik begreifen wir jenen Sektor gewerkschaftlicher Politik, der die Interessenvertretung auf der Einzelkapitalebene zum Gegenstand hat. Unser Begriff der gewerkschaftlichen Betriebspolitik umfaßt sowohl die Politik der Interessenvertretungsorgane im Betrieb und Unternehmen als auch die auf die betriebliche Interessenvertretung bezogene Politik der außerbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation.

Für die Gewerkschaften ist die einzelbetriebliche Ebene deshalb eine wichtige Handlungsebene,

- da sie hier auf die durch die Kapitalkonkurrenz bedingten Strategien und Maßnahmen der Einzelkapitale einwirken müssen,
- da die besondere Profitabilität bestimmter Einzelkapitale u.U. eine überdurchschnittliche Berücksichtigung von Interessen ihrer Belegschaften ermög-

licht, die nur hier realisiert werden können,

- da sich die Interessen der Beschäftigten im Betrieb konkret ausbilden und dementsprechend hier gewerkschaftlich geformt werden müssen,
- und da die Gewerkschaften nur dann Interessen vereinheitlichen und überbetriebliche Arbeitskämpfe führen können, wenn es ihnen gelingt, die durch das Kapital objektiv konstituierten Belegschaften zu gewerkschaftlich bewußten Handlungskollektiven zu formieren.

Für die gewerkschaftliche Betriebspolitik in der Bundesrepublik scheinen uns vor allem vier Defizite von erheblicher Bedeutung für die Fähigkeit der Gewerkschaften zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen zu sein:

1. die weitgehende Vernachlässigung der Tarifpolitik als betriebspolitisches Instrumentarium: Erinnert sei hier an die weitgehend unterbliebene Umsetzung der in zahlreichen Gewerkschaftstagsentschlüssen geforderten betriebsnahen Tarifpolitik durch Firmentarifverträge.
2. die Begrenzung der inhaltlichen Regelungsbereiche der gewerkschaftlichen Betriebspolitik: Hier sei daran erinnert, daß Fragen der Ausweitung der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten und der Mitbestimmung kaum Gegenstand der gewerkschaftlichen Tarifpolitik geworden sind, während sich in bezug auf den Schutz vor Rationalisierungs- und Krisenfolgen und die Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen immerhin in den letzten Jahren Veränderungen erkennen lassen.
3. die starke Verselbständigung der einzelbetrieblichen Interessenvertretungsarbeit: Hier sei auf die heute schon mehrfach betonte relative Eigenständigkeit der Betriebsräte verwiesen, die das strukturelle Zentrum der Arbeitnehmerinteressenvertretung im Betrieb darstellen. Zwar sind über 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert, aber die Betriebsverfassung erlaubt nur einen vermittelten Einfluß der Gewerkschaften auf die Betriebsräte, und die Gewerkschaften ihrerseits haben trotz Einrichtung von Vertrauenskörpern kein hinreichend wirksames Instrumentarium zu einer stärkeren gewerkschaftlichen Einbindung der Betriebsräte geschaffen. Eine Folge hiervon sind eine häufig nur sehr vermittelte "Gewerkschaftlichkeit" der Arbeitnehmerinteressenvertretung auf der Einzelkapitalebene und damit eine starke Verselbständigung einzelbetrieblicher Interessenvertretungsarbeit und Defizite ihrer Vermittlung mit der überbetrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung.
4. Schließlich ist auf die insgesamt schwach entwickelte Partizipation der Gewerkschaftsmitglieder an der Gestaltung ihrer eigenen unmittelbaren Arbeitsbedingungen wie an der Politik der Gewerkschaft im betrieblichen und im

außer- und überbetrieblichen Bereich hinzuweisen.

Wir kommen damit zum Arbeitskampf. Der Arbeitskampf als organisierte kollektive Einstellung des Austausches von Kapital und Arbeit kann sich prinzipiell auf die einzelbetriebliche wie auf die überbetriebliche Ebene der Interessenausein-
 andersetzung beziehen.

In der Arbeitskampfgeschichte der Bundesrepublik lassen sich auf der Seite der Arbeitnehmer drei Typen von Arbeitskämpfen unterscheiden:

1. Offizielle gewerkschaftliche Streiks im Rahmen von Tarifrunden. Gegenstand dieser Arbeitskämpfe ist fast durchgehend die Verbesserung der Mindestnormen der Einkommens- und Arbeitsbedingungen.
2. Wellen inoffizieller Streiks (z.B. 1969 und 1973). Diese stehen durchweg im Zusammenhang mit Tarifrunden und sind dadurch charakterisiert, daß Belegschaften Defizite tariflicher Vereinbarungen einzelbetrieblich ausgleichen wollen. Dabei können spezifische betriebliche Forderungselemente in bezug auf Lohnstruktur, Arbeitsbedingungen usw. mitthematisiert werden. Die wellenförmige Ausbreitung dieser Streiks zeigt aber die überbetrieblich verallgemeinerte Problemlage an. Diese inoffiziellen Streikbewegungen in der Bundesrepublik wurden durchweg von betrieblichen Gewerkschaftskadern getragen, stießen aber bei der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation zu einem erheblichen Teil auf Distanz oder sogar Ablehnung.
3. Isolierte Arbeitskämpfe von Belegschaften und Belegschaftsgruppen mit dem Ziel der Regelung spezifischer Arbeits- und Entlohnungsbedingungen dieser Kollektive. Initiatoren und Organisatoren auch dieser Arbeitskämpfe sind häufig betriebliche Gewerkschaftskader.

Insgesamt ist bekanntlich die Arbeitskampfhäufigkeit in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen westlichen Industriestaaten gering. Dies gilt für alle drei Typen von Arbeitskämpfen.

Thematisch sind bei den gewerkschafts-offiziellen Tarifstreiks in den letzten Jahren entsprechend der Verlagerung des Problemdrucks sogenannte qualitative Forderungen in den Vordergrund getreten (wie z.B. Einkommenssicherung, Schutz vor Rationalisierungsfolgen, Humanisierung der Arbeitsbedingungen usw.).

Bei den Arbeitskämpfen auf einzelbetrieblicher Ebene bekamen die Abwehr von Stilllegungen oder Teilstilllegungen von Betrieben, von Entlassungen, von auffälligen Verschiebungen der Lohn-Leistungs-Relationen durch Arbeitsintensivierung oder lohnfindungsbedingte Verdienstminderung eine zunehmende Bedeutung.

Zu den spezifischen Bedingungen der Formen, Inhalte und Häufigkeit von Arbeitskämpfen in der Bundesrepublik zählen zunächst einmal die durch die langjäh-

rige Prosperität gekennzeichnete ökonomische Entwicklung und der im gleichen Zeitraum vollzogene Ausbau eines restriktiven Arbeitskampfrechts, das im Wege richterlicher Rechtsfindung die legalen Formen des Arbeitskampfes erheblich einschränkte, ohne allerdings das Aufbrechen einzelbetrieblicher Streiks generell verhindern zu können.

Daneben ist aber das Arbeitskampfverständnis der Gewerkschaften in der Bundesrepublik von erheblicher Bedeutung für die Entwicklung der Arbeitskämpfe. Dieses Arbeitskampfverständnis scheint auch heute noch dadurch gekennzeichnet zu sein,

- daß die Ebene einzelbetrieblicher Auseinandersetzungen nur in Ausnahmefällen als Ebene gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe betrachtet wird,
- daß die gewerkschafts-offiziellen Tarifstreiks als letzte, möglichst zu vermei-
dende Möglichkeit der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern angesehen wer-
den,
- und daß daher ein strategischer Einsatz der Waffe des Arbeitskampfes im Kon-
text einer zielgerichteten Verwirklichung kohärenter gewerkschaftlicher Ziel-
setzungen unterbleibt.

Möglicherweise zeichnen sich hier bei der IG Druck und Papier und partiell auch bei der IG Metall Veränderungen hinsichtlich der strategischen Handhabung des Tarifstreiks ab. Insgesamt läßt sich aber in bezug auf die Entwicklung der Arbeitskampfverhältnisse in der Bundesrepublik festhalten, daß die üblichen Gegenstände gewerkschaftlicher Betriebspolitik von den Gewerkschaften nicht als offiziell arbeitskampffähig behandelt werden. Offiziell kaum arbeitskampffähige Betriebspolitik und offiziell arbeitskampffähige Tarifpolitik erscheinen als voneinander getrennte Bereiche gewerkschaftlicher Politik. Die Gewerkschaften stellen die Vermittlung zwischen ihnen nicht systematisch her. Sie ergibt sich vielfach ungeplant, gleichsam naturwüchsig (wie z.B. der betrieblich ausgehandelte Einkommens-"Nachschlag" im Anschluß an die Tarifrunde zeigt).

In den gewerkschaftlichen Tarifarbeitskämpfen wie auch in den Bewegungen inoffizieller Streiks stellen sich aber faktisch bestimmte Zusammenhänge von Betriebspolitik und überbetrieblich verallgemeinerter Politik (insbesondere Tarifpolitik) her. Dies ist bereits dadurch bedingt, daß mindestens tendenziell der unmittelbare Gegner einer im Rahmen eines Tarifarbeitskampfes streikenden Belegschaft identisch ist mit dem Gegenspieler bei den alltäglichen betrieblichen Auseinandersetzungen. Generell läßt sich feststellen, daß die konkrete Struktur gewerkschaftlicher Betriebspolitik sowohl in der einzelbetrieblichen als auch in der einzelgewerkschaftlichen Ausprägung Arbeitskampffähigkeit und Form der Streikführung erheblich beeinflusst, wie umgekehrt ein Arbeitskampf

stets Wirkungen auf Struktur und Politik betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung und betriebsbezogener Gewerkschaftspolitik hat.

Einige Beispiele aus unseren Streikuntersuchungen mögen das illustrieren:

Der Chemiestreik 1971¹ war - abgesehen von einem kleineren Streik 1970 in Hamburg - der erste Tarifstreik in dieser Branche seit über 40 Jahren. Die Zielsetzung des Arbeitgeberverbandes lag darin, die vor allem 1970 erkennbar gewordene hohe Forderungshaltung und Kampfbereitschaft eines nicht unerheblichen Teils der IG Chemie zu schwächen. Die IG Chemie sah sich durch diese Haltung in den Streik gezwungen.

Abgesehen von der fehlenden Streikvorbereitung war die Streikfähigkeit der IG Chemie durch die besonderen betriebs- und organisationspolitischen Bedingungen beeinträchtigt. Hier sind vor allem zu nennen:

- die gewerkschaftliche Schwäche in den Betrieben der Großchemie (relativ niedriger Organisationsgrad, betriebliche statt gewerkschaftliche Vertrauensleute),
- die relativ hohen betrieblichen Sonderleistungen in den Großbetrieben,
- die unzureichenden Kenntnisse der Belegschaften und Gewerkschaft über die Möglichkeiten der Unterbrechung der technisch komplizierten Produktionsprozesse und der Nutzung des zwischenbetrieblichen Produktionsverbunds,
- die insgesamt geringen industriellen Traditionen der Belegschaften,
- das Fehlen von Streikerfahrungen
- und die relativ geringen betrieblichen Konflikttraditionen.

Die Streiktaktik der IG Chemie versuchte sich den Unwägbarkeiten dadurch anzupassen, daß sie mit der Form des "aktiven tariflosen Zustands" der Entfaltung betrieblicher Initiativen im Streik breiten Raum ließ.

Der Streikverlauf zeigte, daß sich die betriebspolitischen Schwächen der IG Chemie im Streik nachhaltig auswirkten. Der IG Chemie gelang es nicht, die Betriebe der Großchemie zu bestreiken. Immerhin kam es aber in einer Reihe von mittelgroßen und kleineren Betrieben zu einer z.T. erheblichen einzelbetrieblichen Streikdynamik. Die gewerkschaftlichen Kader bewährten sich, zum Teil bildeten sich neue Kader heraus. Die Mitglieder beteiligten sich in erheblichem Umfang am Streikhandeln vor den Toren, in Demonstrationen und Versammlungen. Zwischen Streikenden verschiedener Abteilungen und Arbeitergruppen stellten sich neue Beziehungen her. In der Auseinandersetzung mit Streikbrechern, Un-

1) Vgl. Dzielak, Hindrichs, Martens, Stanislawski, Wassermann: Belegschaften und Gewerkschaft im Streik. Frankfurt/New York 1978 (Campus)

ternehmensleitung und Polizisten entfaltete sich eine z.T. erhebliche Militanz. Bei der Entwicklung von Aktionen zeigte sich eine beträchtliche Kreativität der Streikenden.

Die Bewegung, die dieser Arbeitskampf auslöste, läßt sich auch in der Nachgeschichte des Streiks auf der betrieblichen wie überbetrieblichen gewerkschaftlichen Ebene aufzeigen. Positive Veränderungen zeigen sich in einzelnen Betrieben z.B. in der Zunahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, in der Ausweitung von Vertrauenskörpern, in personellen Veränderungen bei den Vertrauensleuten- und Betriebsratswahlen. Auf der gewerkschaftlichen Ebene kam es als Folge der gewerkschaftlichen Verarbeitung des Streiks zu einer Erweiterung der Mitwirkungsrechte der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in der Tarifpolitik. Allerdings ist es z.B. in den meisten Großbetrieben der chemischen Industrie nicht gelungen, die nach dem Streik beabsichtigte Abschaffung der betrieblichen Vertrauenskörper und die Einrichtung gewerkschaftlicher Vertrauenskörper durchzusetzen. Insgesamt hat die bald von der Gewerkschaft abgebrochene Aufarbeitung der im Streik zutage getretenen betriebspolitischen Mängel zu einer Restabilisierung der Verhältnisse insbesondere in der Großchemie geführt, die auch heute deren Bestreikbarkeit fraglich erscheinen läßt.

Der Arbeitskampf, der von der IG Metall 1978 in Nordwürttemberg/Nordbaden² um die Durchsetzung von Lohnerhöhungen und einen Absicherungsvertrag geführt wurde, fand unter erheblich günstigeren Ausgangsbedingungen statt als der dargestellte Chemiestreik.

Die ökonomische Situation war relativ gut: Jede der drei diesen Organisationsbereich dominierenden Branchen wies positive Wachstumsraten auf, hinzu kam die unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg. Die IG Metall, wie der Arbeitgeberverband, bereiteten sich schon frühzeitig auf einen Streik vor. Der Organisationsgrad - zumindest vieler größerer Belegschaften - ist durchweg hoch. Zudem verfügt die IG Metall unter allen Industriegewerkschaften über die meisten und geschultesten gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. Zumindest die Belegschaften der Groß- und Mittelbetriebe haben z.T. nicht unerhebliche Arbeitskämpferfahrungen. Neben der Zahl der offiziellen Streiks ist hier der häufige Einsatz von Warnstreiks bei Tarifrunden zu nennen.

Der Streikaufruf wurde wie in den vorangegangenen Arbeitskämpfen von den gewerblichen Teilen der Belegschaften diszipliniert befolgt und führte überall zur Einstellung der Produktion. Weder die Mitglieder noch die den Streik orga-

2) Vgl. Dzielak, Hindrichs, Martens: Den Besitzstand sichern!
Frankfurt/New York 1979 (Campus)

nisierenden Kader schienen allerdings die Notwendigkeit einer stärkeren aktiven Mitgliederbeteiligung zu erkennen. Am ehesten erreichten sie sie in den Betrieben, wo die gewerkschaftliche Betriebspolitik im betrieblichen Alltag Formen einer stärkeren Einbeziehung der Mitgliedschaft in die betriebliche Interessenvertretungsarbeit erreicht hatte, sowie dort, wo die Belegschaften erstmals streikten und sowohl bei den betrieblichen Kadern wie bei größeren Teilen der Belegschaften eine gewisse Unsicherheit über den Streikerfolg bestand, was dazu führte, daß zumindest an den ersten Streiktagen größere Teile der Belegschaften vor den Toren erschienen.

Trotz des im ganzen erfolgreichen Streikverlaufs wurden im Streik Probleme sichtbar, die viele haupt- und ehrenamtliche Funktionäre der Gewerkschaft vor die Frage nach der Suffizienz der traditionellen Betriebspolitik stellten:

1. Die Angestellten folgten nur teilweise dem Streikaufruf der Gewerkschaft.
Hier wirkte sich die organisationspolitische Schwäche der Gewerkschaften im Angestelltenbereich ebenso aus wie die mangelnde Erfassung spezifischer Arbeitsprobleme im Angestelltenbereich durch die gewerkschaftliche Betriebspolitik. Mit der wachsenden Bedeutung der Angestellten, die sich sowohl aus ihrem erhöhten quantitativen Anteil an den Belegschaften wie aus ihrer zunehmenden qualitativen Bedeutung für den Produktionsprozeß ergibt (Beherrschung der zentralen Rechenanlage, Bedeutung von Kalkulation und Konstruktion etwa im Maschinenbau), wird die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in den Streik zunehmend zu einer *conditio sine qua non* erfolgreicher Streikführung.
2. Die schon im Referat von Funke, Hildebrandt und Watkinson dargestellte differenzierte Materie der Tarifforderung und des Tarifabschlusses konnte den Mitgliedern und selbst den Funktionären nicht hinreichend verdeutlicht werden. Dies verweist auf Mängel an Reflexion und Diskussion betriebs- und tarifpolitischer Probleme im Mitgliederbereich. Diese Reflexion kann nicht allein durch Agitations- und Aufklärungsmaßnahmen im Vorfeld der Tarifrunde erreicht werden, sondern muß im gewerkschaftlichen Alltag vorbereitet werden. Sie ist für die tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft deshalb so wichtig, weil sie die Bereitschaft der Mitglieder zu aktiver Streikführung (Streikposteneinsatz, Teilnahme an Demonstrationen und Kundgebungen), das Durchhaltevermögen der Streikenden und die Rezeption und Umsetzung des Tarifergebnisses erheblich beeinflussen.
3. Die Beeinflussung der Öffentlichkeit durch Aufklärungsaktionen und Machtentfaltung während des Streiks konnte nicht in dem von der Gewerkschaft gewünschten Maße erreicht werden. Dies wurde besonders sichtbar an den Kundgebungen

gegen die Aussperrung und bei der Verteilung von Streikzeitungen in Wohngebieten. Derartige Maßnahmen erfordern die Beteiligung eines weit größeren Kreises als der Streikposten und Funktionäre, nämlich der Mitgliedschaft. Diese beteiligt sich aber im Streik i.d.R. nur dann aktiv, wenn sie Partizipation im Betriebsalltag erfahren hat.

Zu den Auswirkungen dieses Arbeitskampfes auf die gewerkschaftliche Betriebspolitik möchten wir nur ein paar empirisch begründete Vermutungen äußern. Präzisere Angaben werden erst nach weiteren Erhebungen möglich sein.

1. In einigen bestreikten Betrieben erlitt die IG Metall in der dem Streik folgenden Betriebsratswahl deutliche Stimmenverluste im Angestelltenbereich. Offensichtlich hatten hier größere Teile der Angestellten, die bisher IG Metall-Kandidaten gewählt hatten, der Gewerkschaft aus Verärgerung über Absperurmaßnahmen und Beschimpfungen seitens der Streikposten einen Denktzettel verpassen wollen. Die Gewerkschaft erzielte also mit dem in diesen Betrieben erstmalig vorgenommenen Streikaufruf der Angestellten kurzfristig nicht den intendierten Effekt. Statt der gewünschten Mobilisierung der Angestellten und der stärkeren gewerkschaftlich bestimmten Integration der Belegschaften kam es hier zu einer zunehmenden Zersplitterung. Mittelfristig könnten der Streikaufruf, die Konflikte vor den Werkstoren und die für die Gewerkschaft negativen Betriebsratswahlergebnisse allerdings positive Folgen haben. Die Angestellten lernen begreifen, daß ein Streik nicht allein Sache der Arbeiter ist und sie sich ebenfalls - nicht zuletzt durch einen Gewerkschaftsbeitritt und die damit verbundenen "Versicherungsleistungen" - darauf einstellen müssen. Die betrieblichen und hauptamtlichen IG Metall-Funktionäre begreifen, wie eine Reihe von Interviewäußerungen zeigen, daß sie die Probleme und Interessen der Angestellten in ihrer Arbeit verstärkt aufnehmen und dazu entsprechende organisatorische Vorkehrungen treffen müssen.
2. Der Streik der IG Metall und die in dem Zusammenhang vollzogene Information und Mobilisierung der Mitglieder hat zweifellos einem weit verbreiteten Empfinden der Beschäftigten, daß Rationalisierung und ökonomische Krise nicht im bisherigen Umfang auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden dürfen, Artikulation und Legitimation gegeben. Zugleich hat er vermutlich erheblich zur bewußteren Erfassung der Existenzbedrohung der Arbeitnehmer durch Rationalisierung beigetragen. Darauf deuten unsere Nacherhebungen in einigen Stuttgarter Betrieben ebenso hin wie die von Funke, Hildebrandt und Watkinson geschilderten Befunde. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob die höhere Sensibilisierung und Aufklärung der Belegschaften dazu ausreichen, daß sie für die Anwendung der Tarifbestimmungen dieses Vertrages eintreten. Denn

eines scheint uns klar zu sein: Ebenso wie im Falle des LRTV II von 1973 reicht die Macht der Betriebsräte zur Realisierung dieses Absicherungsvertrages nicht aus.

Gegenwärtig stellt sich in mehrfacher Hinsicht die Frage, ob das traditionelle Verhältnis von gewerkschaftlicher Betriebspolitik und Arbeitskampf für die Lösung der gewerkschaftlichen Aufgaben ausreicht. Wir nennen hier nur drei Punkte:

1. Die Politik der überbetrieblich verallgemeinerten Tarifierung von Mindesteinkommens- und -arbeitsbedingungen reicht nicht aus, um die faktische Verschlechterung der Lage der Arbeitnehmer auf der Einzelkapitalebene zu verhindern. Arbeitsplatzvernichtung, Arbeitsintensivierung, Einkommensabbau und viele andere negative Folgen einzelbetrieblicher Rationalisierungsstrategien können nur in einer Kombination von überbetrieblich gültigen Schutzabkommen und einzelbetrieblicher "Mitbestimmung" beeinflußt werden.
2. Die einzelbetriebliche "Mitbestimmung" kann sich, sollen die Arbeitnehmer wirksam geschützt werden, nicht ausschließlich im Rahmen bisheriger formeller Rechte aus Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung bewegen. Die Gewerkschaften stehen, zumal angesichts des rasanten Prozesses der Kapitalkonzentration und -zentralisation, vor der Frage, ob sich die - arbeitskampffähige - Tarifpolitik auch der Einzelkapitalebene zuwendet und damit Instrument der Betriebspolitik wird und ob die verschiedenen Ebenen und Instrumente des Interessenausdrucks auf Unternehmens- und Betriebsebene stärker konfliktfähig werden. Insofern erfordert die Problemlage eine veränderte Handhabung des dualen Systems der Interessenvertretung durch die Gewerkschaften. Falls diese Problematik von den Gewerkschaften aufgegriffen wird, kann der Vermittlungszusammenhang eine den gegenwärtigen zentralen Interessen der Arbeitnehmer besser gerecht werdende neue Fassung erhalten.
3. In jedem Falle stellt sich den Gewerkschaften die Frage, ob die bisherigen reduzierten Formen der Mitgliederpartizipation ausreichen, um die traditionellen Formen von Arbeitskämpfen wie auch erst recht eine verstärkte Konfliktfähigkeit auf Einzelkapitalebene zu gewährleisten. Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer in der gegenwärtigen Krisensituation erfordert sowohl eine Erweiterung ihrer kollektiven Partizipation an der Interessenaueinandersetzung als auch eine Vermittlung von vermehrten dezentralen Entscheidungsmöglichkeiten und verbesserter zentraler Koordination auf neuer Stufe.